

ETISKE RETNINGSLINJER FOR ANSATTE OG TILLITSVALGTE I ØFAS-KONSERNET

1. Innledning

Selskapene i ØFAS-konsernet er offentlig eide, folkestyrte selskaper. I dette ligger det at alle innbyggere i eierkommunene har, og skal ha, et eierforhold til vår virksomhet. Innenfor deler av vår virksomhet (husholdningsrenovasjonen) har alle innbyggerne i tillegg en lovpålagt plikt til å nytte vår tjenester.

Dette innebærer at selskapenes virksomhet og fremferd ikke bare må være innenfor lover men også innenfor etisk aksepterte normer - og innbyggerne i regionen må også oppfatte at dette er tilfelle.

For å oppnå denne tilliten må selskapene opptre ordentlig, aktsomt og redelig.

Selskapets ansatte og tillitsvalgte skal i sitt virke lojalt ivareta lovverk og andre bestemmelser fra offentlige myndigheter.

Et godt omdømme er grunnlaget for selskapets eksistens.

Befolkningen eller kundenes oppfatning av våre selskaper er ikke mer enn summen av de holdninger og gjerninger som medarbeiderne og tillitsvalgte formidler. Etiske retningslinjer kan gi noen retningslinjer for hvilke holdninger som skal prege arbeidet vårt. For at de riktige holdninger skal dannes må etiske spørsmål og eksempler tas opp og formidles jevnlig. Dette er et lederansvar.

2. De etiske retningslinjenes virkeområde

Disse retningslinjene gjelder generelt for alle ansatte i konsernet. For de tillitsvalgte gjelder de bestemmelsene som er relevante ut fra den funksjonen den tillitsvalgte har innenfor våre selskaper. For de ansatte er retningslinjene en del av ansettelseskontrakten.

3. Grunnleggende holdninger

3.1 Ivaretagelse og utvikling av miljøetikken

Våre selskaper arbeider i stor utstrekning med forhold for å forbedre vårt ytre miljø.

En viktig grunnholdning vil derfor være å vurdere alle våre tiltak og handlinger i selskapene ut fra at disse skal være miljøforsvarlige og miljøetiske. Dette gjelder også for de innkjøp av varer og tjenester som vi foretar. Det er uttrykt ønske at alle fortløpende stiller seg spørsmålet om vi kan bli mer miljøansvarlige.

3.2 Forholdet til offentlig eierskap

Som representanter for offentlig eide selskaper er det viktig at vi alle har en positiv og servicerettet holdning til våre kunder, eiere og media.

Det offentlige eierskapet medfører videre at vår forretningsdrift må, i tillegg til vanlig lønnsomhetskrav, ta sikte på å være både samfunnsgagnelig og samfunnsansvarlig. I denne sammenheng vil en grunnholdning være at "rett skal være rett". Det er ikke gitt at det å *ha* rett er å *fa* rett. I forholdet til våre eiere, kunder og forretningsforbindelser skal selskapet og dets ansatte ikke utnytte en formell spissfindighet for å unngå å utøve rett og skjell. En annen grunnholdning er regelen om at dersom en er i tvil om en handling er tillatt, bør en avstå, såfremt ikke en overordnet nås for å avklare tvilen.

3.3 Forholdet til våre kunder

Det er en sunn holdning å arbeide ut fra at "kunden har alltid rett". Selv om dette ikke alltid er tilfelle, skal grunnholdningen skal være at kunden er kunde og skal hjelpes og veiledes og ikke irrettesettes. Ved avvikende synspunkter mellom kunden og ansatt skal vi utøve god og riktig kundebehandling ved å bringe uenigheten frem for overordnet for raskest mulig avklaring.

3.4 Forholdet oss i mellom

I vårt virke i selskapene skal vi behandle hverandre med respekt og med en vilje til å fremme godt samarbeide. Diskriminering med grunnlag i rase, kjønn, alder, seksuell legning eller religiøs overbevisning aksepteres ikke. Mobbing og seksuell trakassering aksepteres ikke.

3.5 Etikk og lojalitet

For at de krav som settes til selskapenes drift og opptreden skal oppfylles, må vi alle arbeide mot felles mål. De felles mål vil være summen av de beslutninger som foretas av representantskap, styrer og øvrige ledelse, Dersom noen skulle oppfatte en beslutning som uetisk eller ikke i samsvar med vedtatt regelverk, har den enkelte plikt til omgående å ta dette spørsmål opp med nærmeste overordnede, daglig leder, direktør eller styleleder. Likeledes må vi som deltakere i et team være lojale mot selskapet og støtte beslutningene som er fattet ved å gjøre vårt beste for å virkeliggjøre disse.

4. Om innkjøp, økonomiske fordeler, gaver

4.1 Innkjøp

Alle innkjøp av varer og tjenester skal foregå på en åpen og dokumenterbar måte. For å sikre dette er det vesentlig at reglene for offentlige innkjøp følges helt ut. For innkjøp under disse terskelverdiene som er over kr. 5.000,- skal disse skje i henhold til rammeavtale konsernet har med ulike leverandører. Denne hovedregel kan fravikes ved driftsstans eller andre uforutsette hendelser.

4.2 Fordeler – gaver

Ingen ansatt eller tillitsvalgt, eller nærstående av disse, må motta noen form for økonomisk fordel eller gave fra noen av konsernets forbindelser utover sedvanlige oppmerksomhetsgaver av ubetydelig verdi i forbindelse spesielle severdigheter eller anledninger. Med fordel eller gave menes også invitasjoner til reiser som ikke dekkes av konsernet eller av institusjon som har et uavhengig forhold til vår forretningsdrift. Alle reiseutgifter for befarung av anlegg, og for referanser for driftsmidler, mv. skal således betales av konsernets selskap og ikke av leverandør, rådgiver eller andre involverte. Ved bestillinger og kontraktsinngåelser må det vises særlig aktsomhet i disse spørsmål.

4.3 Kjøp ansatte

Ansatte skal ut fra foranstående heller ikke motta rabatter ved kjøp av varer og tjenester fra konsernets forbindelser med mindre dette inngår i en rabattordning avtalt med konsernet for alle ansatte. Varen skal betales direkte til selger og ikke gjennom ØFAS

4.4 Engasjement i andre selskap

Ingen som er ansatt i ØFAS konsernet har anledning til å engasjere seg i annen næringsvirksomhet (andre selskap) gjennom ansettelse, engasjement, eierskap eller på annen måte uten at dette er godkjent av arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle.

5. Om bruk av konsernets tjenester, anlegg og driftsmidler

Som hovedregel kan ikke hjul- eller beltegående kjøretøy lånes ut til ansatte, Dersom dette i spesielle tilfeller innvilges, skal alle utgifter inklusive forsikringer dekkes av låntaker. Ansatte kan i enkelttilfeller få låne utstyr, kantine mv. etter nærmere avtale med overordnede. Forutsetningen for lånene er at de ikke er til ulempe for vår drift. Det vises her for øvrig til egen rutine for slik bruk. Ansatte kan få leie enkelte driftsmidler i henhold til egen prisliste.

Ansatte har ikke anledning til å levere eget avfall gratis.

Ansatte har som hovedregel ikke adgang til å ta avlevert (mottatt) materiale ut til eget bruk. Etter nærmere avtale med daglig leder/direktør i det enkelte tilfelle eller den han bemyndiger, kan ansatte uten ansvar for bedriften, ta ut for eget gjenbruk avfallsleverte materialer og gjenstander. Det understrekes at gjenstandene ikke kan videreselges eller gis til andre.

6. Habilitet

Alle ansatte og tillitsvalgte må i det daglige arbeid opptre tillitsvekkende. Herunder må ingen ansatt eller tillitsvalgt opptre på en måte, når muligheter for interessekonflikter foreligger, som er egnet til å svekke tilliten til han eller hennes uavhengighet i utøvelsen av sin funksjon. Slike forhold kan være gjennom slektskap, nære vennskap eller økonomiske interesser. Andre eksempler vil være eierinteresser eller styreverv i selskap, lag eller annen sammenslutning som saken angår. Generelt må det ikke oppstå tvil om at vedkommende vil ivareta våre selskapers eller kunders interesse fremfor egne personlige interesse i saken.

Dersom slik tvil kan oppstå, skal vedkommende omgående erklære seg inhabil overfor nærmeste overordnede eller angjeldende utvalg. Ved inhabilitet ved ansatte skal alltid overordnede behandle saken - for direktør betyr dette styreleder. Styret behandler selv habilitetsspørsmål. For tillitsvalgt skal den inhabile forlate møtelokalet. Vara skal innkalles og tiltre, hvis dette er mulig. Styremedlemmer og ansatte i lederstillinger skal registrere eksterne engasjement på egne skjema.

7. Informasjonsplikt

Avhengig av bestemmelsene om taushetsplikt i pkt. 8 skal ansatte straks informere sin leder såfremt den ansatte får kunnskap om:

- forhold som er, eller kan være, i strid med lov og øvrig regelverk fastsatt av myndighetene
- brudd på interne bestemmelser som kan medføre merkbare konsekvenser
- forhold som kan skade selskapets omdømme

Dersom direktør er direkte involvert i saken det gjelder, skal den ansatte varsle styreleder eller revisor.

Et varsel som foran nevnt, må ikke få noen konsekvenser for den ansattes arbeids- eller ansettelsesforhold.

Dersom det skulle forekomme forhold i strid med lov- og regelverk fastsatt av myndighetene, som tross varslings som foran nevnt, ikke blir behandlet eller rettet opp innenfor et rimelig tidsrom, har den ansatte for slike tilfeller selvsagt vanlig ytringsfrihet overfor media og andre.

For øvrige forhold som henhører til den daglige drift skal media og allmennheten bare informeres av direktør eller en som er bemyndiget. For øvrig henvises det til "Retningslinjer for styrearbeid".

8. Taushetsplikt

For ansatte gjelder taushetserklæring som skal undertegnes ved inngåelse av arbeidskontrakt som en del av denne. For styremedlemmer vises det til vedtatte "Retningslinjer for styrearbeid."

9. Oppfølging

For at de etiske retningslinjene skal fungere må hver enkelt ansatt og tillitsvalgt fortløpende vurdere sitt virke og forhold til retningslinjene.

Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at deres egne og deres underordnedes adferd til enhver tid er i samsvar de etiske retningslinjene.

10. Konsekvenser ved overtredelse av de etiske retningslinjene

For ansatte og tillitsvalgte vil overtredelse av disse retningslinjene kunne få konsekvenser for ansettelsesforholdet, jfr. pkt. 2, eller tillitsvervet.